

УДК 331

**УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ В ЗАКЛАДАХ  
ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ГОСПОДАРСТВА**

**Фальченко Олена Олександрівна,**

доцент, к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку

**Юр'єва Ірина Анатоліївна,**

доцент, к.е.н., доцент кафедри економічного аналізу та обліку

Харківський національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Кадровий потенціал закладів готельно-ресторанного господарства – це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих у виробництві різних видів послуг що входять до складу. До складу включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов'язану як з основною, так і неосновною його діяльністю. Під поняттям «кадри» слід розуміти основний (штатний)

кваліфікований склад працівників.

Кадровий потенціал є основним джерелом забезпечення закладів готельно-ресторанного господарства кадрами.

Кадровий потенціал закладів готельно-ресторанного господарства не тільки характеристика окремих трудящих, але і їх здатність діяти в колективі, доповнюючи один одного і, якщо це необхідно, надаючи допомогу.

Як суб'єкти управління кадровим потенціалом закладів готельно-ресторанного господарства виступають керівники і фахівці кадрових служб підприємств, акціонерних товариств, а також керівники всіх рівнів, що виконують функцію управління по відношенню до своїх підлеглих.

Кадровий потенціал закладів готельно-ресторанного господарства має кількісну і якісну характеристики. Кількісний бік кадрового потенціалу визначається, як стверджують більшість економістів, ресурсами праці, якими володіє підприємство в кожний період, а також кількістю відпрацьованого робочого часу. Якісна характеристика кадрового потенціалу вміщує показники, які можна сформулювати за допомогою сукупності ознак: демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, моральних та інших.

Кадровий потенціал закладів готельно-ресторанного господарства характеризуються такими абсолютними й відносними показниками:

- облікова й явочна чисельність працівників та його внутрішніх структурних підрозділів, окремих категорій і груп на певну дату;
- середньооблікова чисельність працівників у визначеному періоді;
- темпи збільшення чисельності працівників за визначений період;
- середній стаж роботи за спеціальністю;
- плинність кадрів.

Поняття «Кадровий потенціал» вимагає детальнішого вивчення і чіткого виділення об'єкту і суб'єкта управління кадрового потенціалу.

Головними елементами управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління – основна специфічна особливість управління закладів готельно-ресторанного господарства.

Для ефективного використання кадрового потенціалу в готельно-ресторанному комплексі необхідно збільшувати частку молодих спеціалістів, які найбільш швидко можуть переходити на нові методи роботи і пристосовуватися до загальносвітових стандартів обслуговування.

Постійне та об'єктивно обґрунтоване підвищення вимог до персоналу підприємств сфери послуг з боку клієнтів управління значною мірою пов'язане з необхідністю впровадження сучасної кадрової політики, будівництвом комфортабельних об'єктів розміщення, якісною реконструкцією старих готелів та ресторанів, інтенсивним впровадженням прогресивних технологій та устаткування, посиленням конкуренції серед об'єктів розміщення, покращенням якості обслуговування, введенням нових стандартів.

Особливе значення в системі управління кадровим потенціалом набуває

мотивація персоналу, яка є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів і мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета мотивації персоналу в системі управління кадровим потенціалом – отримання максимальної віддачі від використання наявного кадрового потенціалу, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

**Список використаних джерел:**

- 1 Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.
- 2 Балабанова Л.В. Управління персоналом / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
- 3 Довбенко В.І. Потенціал і розвиток підприємства: навчальний посібник / В.І. Довбенко, В.М. Мельник. – 2-е вид., випр. і доп. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 232 с.